

Юрій КОЦЮРА

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Віктор ОСТРОВЕРХОВ

ТИПИ ТА МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Медичні працівники відіграють ключову роль у забезпеченні ефективної роботи системи охорони здоров'я. Висока якість медичних послуг, професійне зростання персоналу, а також стійка довіра пацієнтів значною мірою залежать від рівня мотивації фахівців, які працюють у закладах охорони здоров'я. Саме мотивація стає тим механізмом, який допомагає закладам адаптуватися до сучасних викликів і забезпечити стійкість своєї діяльності.

Матеріальна мотивація традиційно посідає центральне місце у стимулюванні персоналу. У сфері охорони здоров'я вона не лише задовольняє базові потреби працівників, але й слугує потужним інструментом залучення та утримання кадрів. Виділяють пряму і непряму матеріальну мотивацію:

Пряма матеріальна мотивація передбачає використання фінансових інструментів. Основою є заробітна плата, доповнена преміями за досягнення високих показників або за роботу в складних умовах. Додаткові бонуси, наприклад, оплата участі у тренінгах чи фінансова допомога для оздоровлення працівників і їхніх сімей, дозволяють не лише підтримувати мотивацію, але й знижувати ризик емоційного вигорання;

Непряма матеріальна мотивація охоплює більш довгострокові стимули. Це можуть бути соціальні пакети, які включають медичне страхування, службовий транспорт або компенсацію витрат на мобільний зв'язок. Такі заходи підкреслюють турботу роботодавця про добробут працівників, що створює атмосферу стабільності та довіри.

Попри значення фінансових стимулів, нематеріальна мотивація стає все більш важливою у забезпеченні задоволеності персоналу та створенні сприятливого робочого середовища.

Визнання досягнень працівників має велике значення. Вручення грамот, сертифікатів або просто подяка від керівництва зміцнюють почуття значущості роботи та підвищують моральний дух. Покращення умов праці – ще один важливий аспект. Сучасне обладнання, комфортні робочі місця та зручний графік роботи значно впливають на продуктивність і зменшують рівень стресу. Кар'єрні перспективи сприяють професійному розвитку. Коли працівники бачать можливості для підвищення кваліфікації, просування по службі чи участі в науково-дослідній діяльності, вони стають більш залученими до роботи. Позитивний відгук пацієнтів – потужний стимул для медичного персоналу. Коли пацієнти висловлюють вдячність за турботу та професіоналізм, це зміцнює почуття гордості за свою роботу.

У медицині командна робота має критичне значення. Від того, наскільки злагоджено працює персонал, залежить результат лікування пацієнтів:

- почуття приналежності до колективу сприяє формуванню командного духу. спільні цілі та підтримка з боку колег створюють відчуття важливості свого внеску;
- стабільність установи та чітке стратегічне планування додають упевненості у майбутньому, що є важливим чинником у збереженні кваліфікованих кадрів;
- емоційний комфорт у колективі знижує ризик конфліктів та сприяє продуктивній роботі.

Сучасна медицина швидко змінюється, і тому працівники мають постійно вдосконалювати свої знання. Участь у тренінгах, семінарах чи курсах підвищення кваліфікації мотивує працівників, дозволяючи їм не лише адаптуватися до нових вимог, але й отримувати задоволення від свого професійного розвитку.

Найефективнішою стратегією мотивації є поєднання матеріальних і нематеріальних стимулів. Матеріальні стимули

задовольняють базові потреби, а нематеріальні формують довіру, визнання та підтримку. Такий гармонійний підхід не лише підвищує ефективність праці, але й зміцнює стосунки між працівниками та керівництвом.

У підсумку, система мотивації у закладах охорони здоров'я повинна бути орієнтована не лише на економічну вигоду, але й на розвиток, підтримку та визнання кожного працівника. Це створює середовище, де медичний персонал працює із задоволенням і натхненням, сприяючи покращенню якості надання медичних послуг і стабільності всієї системи охорони здоров'я.

Позитивна атмосфера в колективі, підтримка з боку керівництва та колег забезпечують добрий психологічний клімат і зміцнюють відчуття приналежності до команди. Можливість просування по службі, участь у тренінгах, стажуваннях чи навчальних програмах формує у працівників відчуття перспективи та впевненості у майбутньому. Участь у наукових дослідженнях, впровадженні інновацій або розробці нових методів лікування дає медичним працівникам можливість розкрити свій творчий потенціал. Слова вдячності та позитивні оцінки роботи з боку пацієнтів формують у працівників гордість за свою роботу, підтверджуючи її важливість.

У закладах охорони здоров'я особливе значення має командна робота. Від злагодженої взаємодії персоналу залежить ефективність лікування пацієнтів і якість обслуговування:

- почуття причетності – усвідомлення працівниками своєї важливості у загальному процесі сприяє підвищенню продуктивності;

- стабільність установи – гарантії зайнятості, передбачуваність у роботі та стратегічне планування формують у працівників довіру до роботодавця;

- психологічна підтримка – створення можливостей для вирішення конфліктів, організація корпоративних заходів сприяють зміцненню взаємної довіри.

Кар'єрна та освітня мотивація:

– кар’єрна мотивація – працівники, які мають чітке уявлення про перспективи кар’єрного зростання, активніше залучаються до роботи, прагнуть досягати високих результатів;

– освітня мотивація – участь у програмах підвищення кваліфікації, тренінгах, конференціях чи семінарах дозволяє працівникам бути в курсі новітніх методик лікування, технологій і розробок.

Ефективна система мотивації у закладах охорони здоров’я базується на гармонійному поєднанні матеріальних і нематеріальних стимулів. Це дозволяє не лише забезпечити виконання базових потреб працівників, але й сприяє їхньому професійному розвитку, задоволеності роботою та збереженню висококваліфікованих кадрів.

Матеріальні стимули задовольняють основні фізіологічні та безпекові потреби, у той час як нематеріальні фактори формують довіру, повагу та відчуття самореалізації. Лише разом ці підходи створюють умови для продуктивної, мотивованої та стійкої роботи медичного персоналу, яка є запорукою ефективного функціонування системи охорони здоров’я.

Список використаних джерел

1. Овчарук О. М. Методичні підходи до оцінки ефективності системи стимулювання та мотивації персоналу. Інфраструктура ринку. 2021. Вип. 52. С. 104-109.
2. Сухомлин А. В., Пазаненко М. В., Сухомлин С. А. Порівняння методів мотивації праці та їх ефективності в державному та приватному секторах медичних послуг. SCIENTIFIC COLLECTION «INTERCONF». 2019. № 2(32). С. 259-265.
3. Турло Н. П., Осадчук О. В. Стан ринку праці та мотивація персоналу в Україні в умовах воєнного стану. Економічний простір. 2024. № 191. С. 97-103.